



Foire aux questions et réponses
Exigences linguistiques pour les postes de supervision bilingues d'employés
dans des régions bilingues

Table des matières

Contexte	2
Modification de politique	2
Foire aux questions et réponses	3
Application de la nouvelle exigence	3
Corrélation avec d'autres parties de la <i>Loi sur les langues officielles</i>	5
Mesures administratives.....	6
Définition de supervision.....	6
Diversité et inclusion.....	7
Dotation	7
Évaluation de langue seconde	10
Formation linguistique.....	11
Financement.....	11

Contexte

La [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) du Conseil du Trésor exige actuellement que les postes bilingues comportant la supervision d'employés aient un profil linguistique minimal de BBB dans les institutions qui appliquent les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#).

En février 2021, le gouvernement du Canada a annoncé son projet de réforme des langues officielles dans le document [Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada](#). Les mesures de réforme comprenaient la révision des exigences minimales en matière de langue seconde pour les postes de supervision dans les régions bilingues.

En juin 2023, la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée a reçu la sanction royale. L'article 36 de la nouvelle loi donne à tous les employés des régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste, à compter du 20 juin 2025.

Modification de politique

Afin de respecter l'engagement de réforme des langues officielles, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a proposé une modification de politique à la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) afin de rehausser les exigences minimales de compétence en langue seconde pour les postes bilingues responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues. Cela permettrait de s'assurer que les superviseurs possèdent les compétences requises en langue seconde pour accomplir des tâches de supervision plus complexes dans les deux langues officielles, telles qu'effectuer des évaluations de rendement, avoir des conversations délicates, et favoriser et maintenir un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix.

En septembre 2024, la modification de politique proposée a été approuvée par la présidente du Conseil du Trésor. Afin de s'harmoniser avec l'entrée en vigueur de l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée à compter du 20 juin 2025, la nouvelle exigence minimale sera CBC, ou un niveau équivalent pour les institutions qui ne sont pas tenues d'utiliser les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#). Cette exigence ne s'appliquera qu'aux nouvelles nominations.

Foire aux questions et réponses

Application de la nouvelle exigence

1. Comment la nouvelle exigence sera-t-elle appliquée?

- La nouvelle exigence s'appliquera aux nouvelles nominations à des postes bilingues comprenant la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues, à compter du 20 juin 2025.
- Les postes de supervision dont le profil linguistique est inférieur à CBC (ou équivalent) qui sont occupés par des titulaires ayant des niveaux de compétence en langue seconde inférieurs à CBC (ou équivalent) avant juin 2025 resteront inchangés jusqu'à ce que les titulaires actuels quittent leurs postes afin d'éviter des répercussions à la fois sur les employés et sur les institutions (c.-à-d. des répercussions financières, RH et opérationnelles).
- Les titulaires actuels de postes de supervision bilingues ne seront pas tenus de satisfaire à la nouvelle exigence et n'auront donc pas besoin de suivre une formation linguistique.
- Cependant, les titulaires qui ne rencontrent pas le niveau CBC (ou équivalent) seront fortement encouragés à suivre une formation linguistique pour soutenir leur progression et leur mobilité de carrière.
- Il est à noter que le rehaussement des exigences minimales en matière de langue seconde ne s'applique qu'aux postes de supervision bilingues qui supervisent des employés qui occupent des postes dans des régions bilingues. Ce changement de politique ne changera pas la désignation linguistique unilingue ou bilingue d'un poste.

2. Comment la nouvelle exigence s'appliquera-t-elle aux sociétés d'État et aux organismes distincts?

- Toutes les institutions sont assujetties à la [Loi sur les langues officielles](#). Elles sont également assujetties aux instruments de politique du Conseil du Trésor, sauf pour les quelques exceptions indiquées dans les appendices des directives en matière de langues officielles du Conseil du Trésor.
- La [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) exige que les gestionnaires déterminent de façon objective :
 - l'identification linguistique des postes en s'assurant qu'elle reflète les fonctions et les tâches reliées au poste; et
 - pour les postes bilingues, le niveau de compétence linguistique requis dans la seconde langue officielle.
- Pour les institutions qui ne sont pas tenues d'utiliser les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#), à compter du 20 juin 2025, tous les employés nommés à des postes bilingues impliquant la supervision d'employés dans des régions bilingues seront tenus d'avoir un niveau supérieur de compétence en langue seconde en fonction des outils et des normes utilisés par ces institutions.
- Les mesures et décisions liées à la dotation et à la désignation linguistique des postes devraient en tout temps être bien documentées dans toutes les institutions afin que la justification de la désignation linguistique soit disponible en cas de plainte.

3. L'exigence s'appliquera-t-elle à tous les postes de supervision bilingues qui supervisent des employés dans des régions bilingues, quel que soit le lieu où se trouvent les postes de supervision?

- Oui. Puisque les droits en matière de langue de travail correspondent aux employés, les superviseurs doivent superviser les employés occupant des postes dans des régions bilingues dans la langue officielle de leur choix, sans égard à l'emplacement du poste de supervision.
- Le droit d'un employé d'être supervisé dans la langue officielle de son choix, qu'il travaille à distance ou non, repose sur l'emplacement du poste de l'employé (le bureau dont il relève). Le dispersement de la main-d'œuvre n'a pas d'incidence sur les droits en matière de langue de travail.
- Les institutions peuvent consulter l'outil sur [Les droits en matière de langue de travail pendant le télétravail](#) pour obtenir plus de renseignements et des scénarios associés.

4. La nouvelle exigence de politique s'appliquera-t-elle aux équipes unilingues dans toutes les régions?

- L'objectif du changement de politique est de s'assurer que les superviseurs d'employés dans des régions bilingues possèdent les compétences en langue seconde requises pour assurer la supervision dans les deux langues officielles.
- Puisque, à compter du 20 juin 2025, tous les employés dans les régions bilingues auront le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, qu'ils occupent un poste bilingue ou unilingue, la nouvelle exigence s'appliquera à tous les postes bilingues responsables de la supervision d'employés qui occupent des postes dans n'importe quelle région bilingue.
- Les employés qui occupent des postes dans des régions unilingues sont et continueront d'être supervisés dans la langue de la région ; par conséquent, un superviseur d'une équipe dont les employés occupent des postes uniquement dans des régions unilingues ne serait pas tenu d'occuper un poste bilingue aux fins de la supervision. Les exigences linguistiques et les profils linguistiques de tels postes de supervision seraient déterminés par les autres fonctions requises par le poste, conformément à l'article 91 de la [Loi sur les langues officielles](#).
- Une liste des régions bilingues se trouve ici : [Liste des régions bilingues du Canada aux fins de la langue de travail](#).

5. Y aura-t-il des droits de titulaire pour les superviseurs d'équipes unilingues?

- Le changement de politique ne nécessiterait pas de droits de titulaire puisqu'il ne s'applique qu'aux nouvelles nominations effectuées à compter du 20 juin 2025. Les profils linguistiques des postes de supervision existants ne seront pas modifiés si le titulaire a des niveaux de compétence en langue seconde inférieurs à CBC (ou équivalent) jusqu'à ce que le poste devienne vacant et qu'une nouvelle nomination soit faite. Les titulaires ayant des niveaux de compétence en langue seconde de CBC (ou équivalent) ou plus, même s'ils sont expirés, seront considérés satisfaisants à la nouvelle exigence pour leur poste actuel.
- Les membres d'une équipe entièrement unilingue, mais dont les employés se trouvent dans une région bilingue auraient toujours le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.
- Il est important de noter que le droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, quelle que soit la désignation linguistique de leur poste, est une exigence législative qui entrera en vigueur le 20 juin 2025. Bien que la [Loi sur les langues officielles](#) protège les

titulaires actuels de postes de supervision unilingues qui pourraient être touchés par cette exigence, les institutions demeurent responsables de veiller à ce que les droits linguistiques de ses employés soient respectés au moyen de mesures administratives.

Corrélation avec d'autres parties de la *Loi sur les langues officielles*

6. Comment cette modification de politique correspond-elle aux changements à venir à l'article 36 de la *Loi sur les langues officielles* modernisée?

- L'article 36 de la *Loi sur les langues officielles* modernisée donne à tous les employés des régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste, à compter du 20 juin 2025.
- Le SCT est en attente d'une interprétation juridique complète; cependant, il est attendu que, pour respecter ce droit, la plupart des postes responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues devront être désignés bilingues à compter du 20 juin 2025.
- Même si la *Loi sur les langues officielles* modernisée prévoit une protection aux titulaires actuels de postes de supervision unilingues qui pourraient être touchés par les exigences de l'article 36, les institutions seront responsables de mettre en place des mesures pour assurer le respect du droit des employés des régions bilingues d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.
- En établissant le niveau minimal de compétence en langue seconde requis pour les postes bilingues responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues, la modification de politique assure que les superviseurs puissent effectuer des tâches de supervision complexes dans les deux langues officielles, comme la réalisation d'évaluations de rendement, la tenue de conversations sensibles et la promotion et le maintien d'un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix.

7. Comment cette modification de politique correspond-elle à l'article 91 de la *Loi sur les langues officielles* modernisée?

- L'article 91 de la *Loi sur les langues officielles* établit l'obligation de déterminer objectivement les exigences en matière de langues officielles pour l'exercice des fonctions des postes dans les institutions fédérales.
- Une exigence minimale pour les postes bilingues responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues a été établie en fonction des tâches communes associées aux tâches de supervision qui exigent des compétences linguistiques supérieures (comme la réalisation d'évaluations du rendement, la tenue de conversations sensibles et la promotion et le maintien d'un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix).
- Toutefois, il est important de noter que l'article 91 de la *Loi sur les langues officielles* doit toujours être appliqué et respecté. Un poste de supervision pourrait exiger un niveau de compétence en langue seconde supérieur à l'exigence minimale pour des fonctions autres que celles couramment associées à la supervision.

Mesures administratives

8. Des mesures administratives devront-elles être mises en place pour les superviseurs bilingues au niveau BBB (ou équivalent)?

- Les institutions devront déterminer au cas par cas si des mesures administratives sont nécessaires pour s'assurer que les droits des employés en matière de langue de travail sont respectés.
- Des mesures administratives sont normalement nécessaires lorsqu'un titulaire ne satisfait pas aux exigences linguistiques de son poste.
- Les superviseurs qui n'ont pas actuellement des niveaux de compétence de CBC (ou équivalent) continueront à satisfaire aux profils linguistiques de leurs postes puisque ceux-ci resteront inchangés tant que les titulaires resteront en poste. Il n'y a donc pas d'obligation de mettre en œuvre des mesures administratives.
- Toutefois, si l'institution juge que le titulaire d'un poste de supervision dont le niveau de compétence en langue seconde est inférieur à CBC (ou équivalent) n'est pas en mesure de superviser les employés dans la langue officielle de leur choix, l'institution sera responsable de déterminer et de mettre en œuvre des mesures administratives appropriées pour s'assurer que les droits des employés en matière de langue de travail de supervision sont respectés.

Définition de supervision

9. Quelle définition de « poste de supervision » sera utilisée aux fins de l'application de la nouvelle exigence dans la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#)?

- La [Loi sur les langues officielles](#) ne fournit pas de définition de supervision.
- D'un point de vue de politique, le terme superviseur (ou poste de supervision) est utilisé dans divers instruments de politique et dans divers secteurs (p. ex. la classification), mais il n'existe pas de définition claire et homogène de ce terme.
- Le Centre d'excellence en langues officielles (CELO) ne peut pas imposer une définition qui pourrait entraîner des répercussions sur d'autres secteurs ou politiques. Le CELO fournira toutefois une orientation aux institutions fédérales en indiquant les types de tâches qui sont considérées comme des tâches de supervision du point de vue des langues officielles. Il s'agit notamment de l'attribution et de la révision du travail, de la fourniture de commentaires sur le rendement des employés dans le contexte de la gestion du rendement de l'institution, de la tenue de discussions complexes et/ou délicates, et de la communication des résultats de l'unité ou de l'équipe.
- Les institutions doivent saisir dans le Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)* une exigence de supervision pour tout poste qui comporte des tâches considérées comme des fonctions de supervision du point de vue des langues officielles.

*Le SIPC vise à recueillir des renseignements auprès des institutions de l'administration publique centrale sur divers sujets, dont les langues officielles. Les statistiques du Rapport annuel sur les langues officielles sont tirées du SIPC à la fin du mois de mars de chaque année. Les ministères doivent soumettre leur dossier SIPC chaque mois.

Diversité et inclusion

10. En quoi ce changement de politique s’harmonise-t-il avec l’engagement du gouvernement à l’égard de la diversité et de l’inclusion, étant donné que certains membres des groupes en quête d’équité ont indiqué que l’acquisition d’une compétence en langue seconde constitue un obstacle à l’avancement professionnel? Y aura-t-il une marge de manœuvre permettant d’embaucher des membres des groupes en quête d’équité?

- Cette initiative fait partie d’une approche intégrée qui vise à renforcer les exigences qui permettront de créer des milieux de travail où les employés se sentent à l’aise d’utiliser la langue officielle de leur choix tout en fournissant aux institutions fédérales et aux employés les outils dont ils ont besoin pour répondre à ces exigences.
- Dans le cadre de la réforme des langues officielles, le SCT a également publié en juin 2024 un [cadre de formation linguistique](#) pour la fonction publique qui fait la promotion d’une approche normalisée dans l’ensemble de la fonction publique en mettant l’accent sur l’accès équitable à la formation dans la seconde langue officielle pour tous les employés, y compris les groupes désignés aux fins de l’équité en matière d’emploi.
- Pour établir ce cadre, le CELO a entrepris de vastes consultations auprès de divers comités, dont la Communauté de pratique de cadres supérieurs désignés pour l’équité en matière d’emploi, la diversité et l’inclusion et le Comité des représentants des groupes en quête d’équité.
- En 2023, le CELO a mis sur pied un comité consultatif sur l’apprentissage de la seconde langue officielle pour les groupes en quête d’équité, chargé d’examiner les outils et les ressources du cadre d’apprentissage linguistique dans une perspective d’élimination des obstacles.

Dotation

11. A-t-on tenu compte des défis récurrents liés au recrutement de candidats bilingues pour des postes de supervision de nature plus technique et spécialisée?

- Oui, le SCT a tenu compte de la question et continue de l’étudier. Cependant, ces postes devront également se conformer à la nouvelle exigence.
- Pour se conformer à la [Loi sur les langues officielles](#), les administrateurs généraux doivent s’assurer que leurs institutions fédérales disposent d’une capacité et de ressources suffisantes dans les deux langues officielles.
- En vertu de la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#), la dotation non impérative est toujours possible dans des situations exceptionnelles de dotation, par exemple lorsque le bassin de candidats bilingues disponibles est très limité en raison de la nature hautement spécialisée des fonctions et des connaissances requises pour un poste. Toutefois, les gestionnaires doivent justifier convenablement le recours à la dotation non impérative et préciser les mesures qu’ils prendront pour s’assurer que les fonctions bilingues du poste sont exercées alors que le titulaire ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
- Pour aider les institutions fédérales et les employés à répondre aux exigences en matière de langues officielles, le SCT a publié en juin 2024 un [cadre de formation linguistique](#) pour la fonction publique qui comprend des lignes directrices, un guide de mise en œuvre et un guide qui offre des parcours d’apprentissage et des ressources pour l’apprentissage et le maintien dans la seconde langue officielle.

12. Le recours à la dotation non impérative sera-t-il toujours autorisé?

- La dotation impérative continuera d'être la norme, tel qu'indiqué dans la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#).
- La dotation non impérative demeurera possible dans des situations exceptionnelles de dotation et devra continuer d'être appuyée par une justification écrite des gestionnaires. Des mesures administratives doivent en tout temps être mises en œuvre pour s'assurer que les fonctions bilingues d'un poste doté de manière non impérative soient exercées alors que le titulaire ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
- Les dispositions du [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) et du [Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#) continueront à s'appliquer dans les cas de dotation non impérative.
- Le CELO a préparé un document d'information et de questions et réponses concernant la [dotation non impérative](#).

13. Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé qui a été nommé de manière non impérative ne rencontre pas les exigences linguistiques de son poste à la fin de sa période d'engagement à devenir bilingue?

- Il incombe à l'institution de nommer ou muter l'employé à un poste pour lequel il possède les qualifications essentielles, à condition que cela ne constitue pas une promotion ou une rétrogradation.
- L'article 1.b) du [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) stipule ce qui suit :
 - b)** d'autre part, consent à être nommée ou mutée pour une période indéterminée à un poste pour lequel elle possède les qualifications essentielles visées à l'alinéa 30(2)a) de la Loi et **dont le niveau et le traitement sont semblables** à ceux du poste bilingue dans le cas où elle n'aurait pas acquis, à la fin de la période de deux ans, le niveau de compétence dans les langues officielles requis pour le poste bilingue.
- Les institutions sont encouragées à s'assurer qu'elles détiennent des postes dont le niveau et le traitement sont semblables et dont le profil linguistique permettra de nommer ou muter la personne.

14. Les employés qui ont signé un engagement à devenir bilingue au niveau BBB (ou équivalent) pour un poste de supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues dans le cadre d'une nomination non impérative avant le 20 juin 2025 devront-ils atteindre le niveau CBC (ou équivalent) après cette date?

- Non. Les employés nommés de manière non impérative et qui ont signé un engagement à devenir bilingue en vertu de l'article 3 du [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) au niveau BBB (ou équivalent) pour un poste de supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues avant le 20 juin 2025 ne seront pas touchés par la nouvelle exigence de politique.
- Les profils linguistiques de ces postes ne devront être rehaussés à CBC (ou équivalent) que lorsqu'ils deviendront vacants ou seront comblés par une nouvelle nomination.

15. Les bassins de candidats valides établis avant le 20 juin 2025 peuvent-ils être utilisés si les candidats ne satisfont pas à la nouvelle exigence pour les postes bilingues comprenant la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues?

- Il revient aux institutions de choisir la manière dont elles veulent gérer les bassins.
- Les gestionnaires d'embauche devraient discuter des options qui s'offrent à eux avec leurs unités de ressources humaines en dotation. Le site Web [Embauche à partir de bassins - Nomination annoncée ou non annoncée](#) fournit des renseignements pour aider les gestionnaires à prendre une décision.
- Un gestionnaire pourrait par exemple décider de réévaluer les candidats n'ayant pas des niveaux de compétence en langue seconde rencontrant la nouvelle exigence, car ces derniers seraient considérés comme partiellement qualifiés.
- Les institutions sont toutefois encouragées à informer les candidats des bassins existants touchés du rehaussement des exigences linguistiques des postes reliés au bassin établi afin de laisser aux candidats le plus de temps possible pour se préparer à une potentielle évaluation en langue seconde.
- Les institutions sont aussi encouragées à planifier leur processus de dotation en avance et à établir déjà le niveau linguistique à minimum CBC (ou équivalent) pour les postes qui seront touchés par la nouvelle exigence après juin 2025.

16. Qu'advient-il des employés occupant des postes bilingues intérimaires de supervision d'employés en régions bilingues avec des profils linguistiques sous CBC (ou équivalent) et ayant été nommés avant le 20 juin 2025?

- Les employés ayant été nommés de façon intérimaire dans des postes bilingues de supervision avant le 20 juin 2025 pourront terminer leurs périodes intérimaires à la date prévue, même si celle-ci est après juin 2025, puisque la nouvelle exigence de politique ne touche que les nouvelles nominations après cette date.
- Toutefois, ces nominations intérimaires ne pourront pas être prolongées si les employés ne détiennent pas des niveaux de compétence en langue seconde rencontrant la nouvelle exigence, car les profils linguistiques de ces postes de supervision devront être rehaussés à minimum CBC (ou équivalent) avant toute nouvelle nomination après le 20 juin 2025, puisque la prolongation d'une nomination intérimaire est considérée comme une nouvelle nomination.

17. Lorsqu'une personne est exclue de l'application du mérite en ce qui a trait à la compétence dans les langues officielles en vertu du [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique](#) (REFP), une augmentation à CBC (ou équivalent) d'un poste de supervision entraînerait-elle une réinitialisation du nombre de mois permis en vertu des diverses exemptions en matière de langues officielles prévues par le REFP?

- Non. La période cumulative de toutes les nominations intérimaires n'est pas réinitialisée avec le changement de profil linguistique à CBC (ou équivalent).
 - Pour les postes vacants, l'horloge ne se remet à zéro que lorsque le poste est pourvu pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - Pour les postes occupés, l'horloge ne se remet à zéro que lorsque le titulaire revient et quitte à nouveau le poste.

Évaluation de langue seconde

18. S'ils ne changent pas de poste, les titulaires actuels de postes de supervision bilingues seront-ils tenus de confirmer leurs niveaux de compétence en langue seconde à l'expiration de leurs résultats?

- Non. Les niveaux de compétence en langue seconde des titulaires de postes bilingues continueront d'être réputés valides pour une durée indéterminée tant que les titulaires demeureront dans leurs postes et que les profils linguistiques des postes ne sont pas rehaussés au-dessus du niveau de compétence des employés.
- Les titulaires dont les niveaux de compétence en langue seconde sont de CBC (ou équivalent) ou plus, même s'ils sont expirés, seront réputés satisfaire à la nouvelle exigence pour leurs postes actuels.

19. Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé occupant un poste de supervision dans une région bilingue perd ses niveaux de compétences en langue seconde à la suite d'une réévaluation par la Commission de la fonction publique (CFP) et qu'il ne répond plus aux exigences linguistiques de son poste?

- Conformément à la [Directive sur la prime au bilinguisme](#) du Conseil national mixte, un employé qui passe un nouveau test et ne répond plus aux exigences linguistiques de son poste peut demeurer dans ce poste (article 1.2.5).
- Cependant, l'employé perd sa prime au bilinguisme et il incombe à l'institution de prendre des mesures pour assurer la prestation de services bilingues.

20. Comment les temps d'accès aux tests linguistiques de la CFP seront-ils réduits?

- La CFP travaille à des mesures pour remédier aux délais actuels et répondre à l'augmentation possible de la demande en matière de tests.
 - L'[Outil d'évaluation des candidats](#) pour les évaluations de langue seconde permet aux institutions d'administrer à distance des tests de langue seconde non supervisés pour la compréhension de l'écrit et l'expression écrite.
 - Depuis le 1^{er} août 2024, à la discrétion des administrateurs généraux ou de leurs gestionnaires subdélégués, les résultats de niveaux A et B obtenus à partir de méthodes alternatives d'évaluation de la compétence orale pourront être transférés entre les ministères et organismes assujettis à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).
 - Les résultats de la compétence orale au niveau C ne sont pas transférables entre les ministères et les organismes. Jusqu'à nouvel ordre, les ministères et organismes autorisés par la CFP à utiliser une méthode alternative d'évaluation de la compétence orale (mesure temporaire 3) aux niveaux A, B et C peuvent continuer à le faire pour répondre à leurs besoins.
- Il importe de noter que les titulaires actuels de postes de supervision qui ne satisfont pas au niveau CBC n'auront besoin d'être testés que lorsqu'ils passeront à un nouveau poste qui implique la supervision d'employés dans des régions bilingues.

Formation linguistique

21. Quelle est votre approche pour soutenir les institutions en matière de formation linguistique?

- Le SCT a publié en juin 2024 un [cadre de formation linguistique](#) pour la fonction publique. Les éléments clés du cadre incluent :
 - Des lignes directrices sur la formation dans la seconde langue officielle qui aident les institutions fédérales à offrir un accès équitable à des approches de formation linguistique inclusives et normalisées;
 - Un guide sur la formation dans la seconde langue officielle qui comprend des pratiques exemplaires pour aider les institutions et les gestionnaires à favoriser un milieu de travail propice à l'utilisation et à l'apprentissage des deux langues officielles; et
 - Un guide pour les employés, qui fournit divers parcours d'apprentissage et ressources pour appuyer l'apprentissage et le maintien de la seconde langue officielle dans divers contextes organisationnels.

22. Le cadre de formation linguistique s'applique-t-il aux organismes distincts et aux sociétés d'État?

- Le [cadre de formation linguistique](#) fait la promotion d'une approche normalisée dans l'ensemble de la fonction publique en mettant l'accent sur l'accès équitable à la formation en langue seconde officielle pour tous les employés, y compris les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Le [cadre de formation linguistique](#) fournit divers outils et ressources pour appuyer l'apprentissage et le maintien de la seconde langue officielle dans divers contextes organisationnels. Bien que facultatif, le cadre peut également être utilisé par les organismes distincts et les sociétés d'État.

Financement

23. Un financement sera-t-il disponible pour mettre en œuvre l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#), la nouvelle exigence CBC, et pour la formation linguistique?

- Des fonds supplémentaires ne sont pas prévus, mais les titulaires de postes de supervision actuels qui n'ont pas les niveaux de compétences en langue seconde requis n'auront pas besoin de satisfaire à l'exigence CBC jusqu'à ce qu'ils changent de poste. Ceci limitera les besoins de formation linguistique.
- Le [cadre de formation en langue seconde](#) offre également une variété d'outils autodirigés sans frais et certains à un coût inférieur à celui de la formation en classe. Ceux-ci offrent une plus grande flexibilité en termes d'opérations puisque l'apprenant peut choisir son propre calendrier d'apprentissage et ne se limite pas à un calendrier spécifique.

N'hésitez pas à communiquer avec le CELO à OLCEInformationCELO@tbs-sct.gc.ca si vous avez des questions qui n'ont pas été abordées dans le présent document.

[Read the English version.](#)